



Comune di Stornara

Prov. di Foggia

-----<oOo>-----

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO
TRIENNIO 2019/2021**

Sottoscritto in data 10/07/2019

INDICE

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

Art. 3 - Interpretazione autentica del C.C.D.I.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

Art. 8 - Diritto di affissione

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art. 9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

Art. 10 – Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

Art. 11 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

Art. 12 – La destinazione delle "risorse decentrate" disponibili

Art. 13 – Definizione di performance

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 14 - Indennità di comparto

Art. 15 – Progressione economica nella categoria

Art. 15 *bis* – Area delle posizioni organizzative

Art. 16 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

Art. 17 – Indennità di responsabilità

Art. 18 – Indennità per specifica responsabilità

Art. 19 – Indennità di turno

Art. 20 – Indennità di reperibilità

Art. 21 – Indennità per condizioni di lavoro

Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

TITOLO VI

Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 23 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

Art. 24 - Indennità di servizio esterno

Art. 25 - Indennità di funzione

TITOLO VII

Disciplina particolare

Art. 26 - Banca delle ore

Art. 27 - Cessione delle ferie

Art. 28 - Welfare integrativo

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art. 29 – Norma transitoria

Art. 30 – Rinvio dinamico

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Allegato "A" - Scheda Per La Progressione all'Interno della categoria

TITOLO I

Campo di applicazione, durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto, interpretazione autentica, tempi e procedura per la stipulazione del contratto

Art. 1 - Campo di applicazione

1. Il presente C.C.D.I. si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale, a tempo determinato, di formazione-lavoro, di somministrazione di lavoro a tempo determinato in quanto compatibili nonché personale comandato e distaccato.

2. Il riferimento al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D. Lgs.n.165 del 2001.

Art. 2 - Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto

1. Il presente contratto si applica a decorrere dal 1° gennaio 2019 e a valere per il triennio 2019/2021.

2. Il presente contratto, alla scadenza, si rinnova tacitamente di anno in anno qualora non ne sia data disdetta da una delle parti con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC), almeno tre mesi prima di ogni singola scadenza. In caso di disdetta, le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

3. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme sono presentate sei mesi prima della scadenza del contratto. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali né procedono ad azioni dirette.

4. Annualmente è convocata apposita sessione di delegazione trattante per verificare l'attuazione delle clausole contrattuali; il periodo durante il quale si svolgono gli incontri non può essere superiore a quindici giorni. Al termine dei lavori è redatta una sintesi dei lavori e delle posizioni emerse.

Art. 3 - Interpretazione autentica del C.C.D.I.

1. Quando insorgano controversie sulla interpretazione del C.C.D.I., le parti che li hanno sottoscritti si incontrano, entro 30 giorni dalla richiesta di cui al comma 2, per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte interessata invia alle altre, richiesta scritta con lettera raccomandata o mediante posta elettronica certificata (PEC). La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa.

3. L'eventuale accordo sostituisce la/le clausola/le controversa/e sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

Art. 4 - Tempi e procedure per la stipulazione dei contratti decentrati integrativi

1. Il C.C.D.I. ha durata triennale e si riferisce a tutti gli istituti contrattuali rimessi a tale livello, ai sensi dell'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, da trattarsi in un'unica sessione negoziale. Le modalità di utilizzo delle risorse, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate, se non diversamente disposto, in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

2. Il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva integrativa con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri sono effettuati dall'organo di revisione economico-finanziaria ai sensi dell'art. 40-bis, comma 1 del D.Lgs.n.165/2001. A tal fine, l'ipotesi di C.C.D.I. definita dalla delegazione trattante è inviata entro 10 giorni a tali organismi, corredata da una relazione tecnico-finanziaria ed una relazione illustrativa. In caso di rilievi da parte dei predetti organismi, la trattativa deve essere ripresa entro cinque giorni. Trascorsi 15 giorni senza rilievi, l'organo di governo dell'ente autorizza il presidente della delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto.

3. L'Ente è tenuto a trasmettere all'ARAN, per via telematica, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il testo contrattuale con l'allegata relazione tecnico-finanziaria ed illustrativa e con l'indicazione delle modalità di copertura dei relativi oneri con riferimento agli strumenti annuali e pluriennali di bilancio. I predetti testi contrattuali sono altresì trasmessi al CNEL.

TITOLO II

Sistema delle relazioni sindacali

Art. 5 - Norme di comportamento e clausole di raffreddamento

1. Il sistema delle relazioni sindacali è improntato ai principi di correttezza, buona fede e trasparenza dei comportamenti ed orientato alla prevenzione dei conflitti.

Art. 6 - Sistema relazioni sindacali

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità degli enti e dei sindacati, è definito, secondo quanto previsto dall'art.5, comma 2 e dall'art.40 del D. Lgs. n.165/2001, in modo coerente con l'obiettivo di temperare l'esigenza di assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance. Obiettivi fondamentali sono il contenimento della missione di servizio pubblico dell'ente a vantaggio degli utenti e dei cittadini con gli interessi dei lavoratori, la crescita professionale e l'aggiornamento del personale nonché i processi di innovazione organizzativa e di riforma dell'ente.

2. Nel rispetto dei distinti ruoli e responsabilità della delegazione di parte pubblica e dei soggetti sindacali, le relazioni sindacali si articolano nei seguenti modelli relazionali:

- partecipazione;

- contrattazione integrativa.

3. Nell'ambito della partecipazione, l'informazione è data sempre in via preventiva mediante posta elettronica certificata (PEC) alle OO.SS. firmatarie del CCNL. Al fine di garantire una valutazione approfondita del potenziale impatto delle misure da adottare ed esprimere osservazioni e proposte, la convocazione della delegazione trattante per le materie previste all'art. 7 del CCNL 21.5.2018 è proposta nei 15 giorni successivi alla data di trasmissione dell'informazione.

3. Le parti concordano nell'affermare che tutti gli adempimenti attuativi della disciplina prevista dal presente C.C.D.I. sono riconducibili alla più ampia nozione di "attività di gestione delle risorse umane" affidate alla competenza dei responsabili dei servizi che vi provvedono con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, secondo la disciplina dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli previsti dal CCNL in quanto compatibile e dal presente C.C.D.I.

TITOLO III

Esercizio dei diritti e delle libertà sindacali

Art. 7 - Diritto di assemblea

1. Fatto salvo quanto previsto in tema di diritti e prerogative sindacali dal CCNQ del 7.8.1998 e dalla disciplina contrattuale di comparto, i dipendenti hanno diritto di partecipare, durante l'orario di lavoro, ad assemblee sindacali in idonei locali concordati con l'amministrazione, per 12 ore annue pro capite, senza decurtazione della retribuzione.

2. Le assemblee, che riguardano la generalità dei dipendenti o gruppi di essi, possono essere indette singolarmente o congiuntamente, con specifico ordine del giorno su materie di interesse sindacale e di lavoro, dai soggetti indicati dall'art. 10 del citato CCNQ.

3. La convocazione, la sede, l'orario, l'ordine del giorno e l'eventuale partecipazione di dirigenti sindacali esterni sono comunicate all'ufficio gestione del personale, di norma, almeno tre giorni prima. Eventuali condizioni eccezionali e motivate che comportassero l'esigenza per l'amministrazione di uno spostamento della data dell'assemblea devono essere da questa comunicate per iscritto entro 24 ore prima alle rappresentanze sindacali promotrici. 4. La rilevazione dei partecipanti e delle ore di partecipazione di ciascuno all'assemblea è effettuata dai responsabili di servizio e comunicata all'ufficio per la gestione del personale, per la decurtazione dal monte ore complessivo.

5. Nei casi in cui l'attività lavorativa sia articolata in turni, l'assemblea riservata al personale turnista è svolta di norma all'inizio o alla fine di ciascun turno di lavoro. Analoga disciplina si applica nel caso di assemblee riservate agli uffici con servizi continuativi aperti al pubblico. 6. Le assemblee si svolgeranno in locali messi a disposizione dall'Amministrazione. In caso di assemblee generali, territoriali o di zona, sarà consentito al personale di usufruire del tempo aggiuntivo strettamente necessario per raggiungere il luogo dove si svolge l'assemblea, nonché per l'eventuale rientro al posto di lavoro da computarsi nel monte ore individuale destinato all'esercizio del diritto di assemblea.

6. Durante lo svolgimento delle assemblee deve essere garantita la continuità delle prestazioni relative ai servizi minimi indispensabili nelle unità operative interessate

secondo le analoghe disposizioni previste dai contratti nazionali e decentrati vigenti in caso di sciopero. Ovviamente i tempi sono quelli previsti al precedente comma 3.

Art. 8 - Diritto di affissione

1. I componenti delle RSU, i dirigenti sindacali delle rappresentanze aziendali e dei terminali di tipo associativo delle associazioni sindacali rappresentative, i dirigenti sindacali che siano componenti degli organismi direttivi delle proprie confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria, hanno diritto di affiggere, in appositi spazi che l'amministrazione ha l'obbligo di predisporre in luoghi accessibili a tutto il personale, pubblicazioni, testi e comunicati inerenti a materie di interesse sindacale e di lavoro.
2. I soggetti di cui al comma precedente possono utilizzare la rete intranet costituendo una bacheca elettronica sindacale interna.
3. I comunicati e le notizie sindacali delle OO.SS. territoriali firmatarie del CCNL sono diffusi dai componenti dei terminali di tipo associativo di cui al comma 1 utilizzando la rete intranet.
4. Di norma le OO.SS. territoriali inviano all'amministrazione ed ai dipendenti i loro comunicati ed il materiale d'informazione sindacale tramite e-mail.
5. Le comunicazioni ufficiali delle OO.SS. all'Amministrazione sono effettuate tramite fax o a mezzo di posta elettronica certificata e successivamente protocollate.

TITOLO IV

Le risorse decentrate

Art. 9 - Disciplina delle "risorse decentrate"

1. Le risorse decentrate vengono determinate annualmente secondo le modalità definite dall'art.67 del CCNL 21.5.2018 e dall'ordinamento vigente in materia di contenimento della spesa destinata alla contrattazione integrativa.
2. Le risorse decentrate così determinate vengono destinate nel rispetto della disciplina dell'art.68 e dell'art.69 del CCNL 21.5.2018.

Art. 10 – Fondo risorse decentrate: componenti di costituzione

1. Risparmi ex art.2 c.3 d.lgs 165/2001 (art.67 c.2 lett.d) ccnl2016-18);
2. Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art.67 c.2 lett. h) ccnl2016-18);
3. Ria e assegni *ad personam* personale cessato nell' anno precedente in misura intera - (art.67 c.2 lett. c) ccnl 2016-18);
4. Eventuale decurtazioni del fondo - parte stabile per rispetto limite del Salario accessorio (componente negativa);

5. Storicizzazione Fondo 2017 - Unico importo consolidato anno 2017 (art.67 c.2 lett. a) ccnl 2016-18);
6. Incremento di euro 83,20 per il personale in servizio al 31/12/2015 dal 2019 – (art.67 c.2 lett. b) ccnl 2016-18);
7. Rideterminazione per incremento stipendio dal 2018 – (art.67 c.2 lett. d) ccnl 2016-18);
8. Incremento/decremento per personale trasferito - (art.67 c.2 lett. e) ccnl 2016/18;
9. Incremento per riduzione stabile straordinario dal 2018 - (art.67 c.2 lett. g) ccnl 2016-18);
10. Specifiche disposizioni di legge -(art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18);
11. Nuovi servizi e riorganizzazioni senza aumento dotazione organica - (art. 67 c.3 lett. i) ccnl 2016-18);
12. Integrazione 1,2% -(art.67 c.3 lett. h) ccnl 2016-18);
13. Messi notificatori -(art.67 c.3 lett. f) ccnl 2016-18);
14. Ria e assegni *ad personam* personale cessato nell' anno precedente in misura frazionata - (art.67 c.3 lett. d) ccnl 2016-18);
15. Eventuale decurtazioni del fondo -parte stabile per rispetto limite del salario accessorio;
16. Economie fondo straordinario confluite (art.67 c.3 lett. a) ccnl 2016-18);
17. Sponsorizzazioni, accordi di collaborazioni, compensi istat, ecc. (art. 43, l. 449/1997; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18);
18. Risorse piani razionalizzazione e riqualificazione spesa (art.67 c.3 lett. b) ccnl 2016-18; art. 16, commi 4 e 5, dl 98/2011);
19. Integrazione percentuale della parte variabile (art.67 c.3 lett. j) ccnl 2016-18; art. 23, commi 4 e 6, dlgs 75/2017);
20. Incentivi per funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016; art.67 c.3 lett. c) ccnl 2016-18);

Art. 11 – Criteri per la destinazione delle risorse decentrate

1. L'ente eroga trattamenti economici accessori che corrispondono alle prestazioni effettivamente rese. La stessa condizione di lavoro non può legittimare l'erogazione di due o più compensi; ad ogni compenso deve corrispondere una fattispecie o una causale nettamente diversa.
2. Le risorse finanziarie annualmente determinate sono destinate secondo i seguenti criteri generali:

a) rispondenza al fabbisogno di salario accessorio rilevato nell'Ente, sulla base dell'analisi dei servizi erogati, delle relative caratteristiche quantitative e qualitative nonché in relazione agli obiettivi di gestione predeterminati dagli organi di governo;

b) riferimento al numero ed alle professionalità delle risorse umane disponibili;

c) necessità di implementazione e valorizzazione delle competenze e professionalità dei dipendenti, anche al fine di ottimizzare e razionalizzare i processi decisionali;

d) rispondenza a particolari condizioni di erogazione di determinati servizi.

3. In caso di assenza, l'apporto individuale del dipendente è valutato in relazione all'attività di servizio svolta ed ai risultati conseguiti e verificati, nonché sulla base della qualità e quantità della sua effettiva partecipazione ai progetti e programmi di produttività.

4. I trattamenti accessori collegati al raggiungimento di obiettivi o alla realizzazione di progetti, nonché ad altri istituti contrattuali non collegati alla durata della prestazione lavorativa, sono applicati in favore del personale a tempo parziale anche in misura non frazionata o non direttamente proporzionale al regime orario adottato.

5. I trattamenti accessori si distinguono in:

a) compensi con carattere di automaticità che spettano al personale in misura predeterminata e in conseguenza del semplice manifestarsi delle situazioni a loro specificatamente riferite, anche collegati alla durata della prestazione lavorativa. Sono certamente cumulabili, posto che hanno finalità del tutto diversificate e tra di loro estranee;

b) compensi incentivanti e premianti che tendono a incentivare e motivare il personale in relazione al conseguimento di determinati obiettivi o progetti; non è consentito il pagamento di quote mensili o acconti della produttività;

c) compensi di posizione che tendono ad incentivare e motivare il personale in relazione alla attribuzione di particolari profili gestionali, responsabilità organizzative e/o professionali.

6. L'integrazione delle risorse decentrate prevista dall'art.67, comma 4 CCNL 21.5.2018 è eventuale e nel massimo dell'1,2% del monte salari (esclusa la quota riferita alla dirigenza) stabilito per l'anno 1997; essa è una risorsa di natura variabile rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente. Trattandosi di risorse variabili devono essere strettamente correlate ad obiettivi previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione. L'incremento non può consolidarsi e poiché le relative risorse devono essere destinate a specifici obiettivi dell'ente, il mancato conseguimento degli stessi obiettivi non può consentire l'utilizzazione del relativo finanziamento per ulteriori e diverse finalità d'incentivazione.

7. L'integrazione prevista dall'art.67, comma 5 (di parte variabile) CCNL 21.5.2018 è eventuale ed è rimessa, anno per anno, al libero apprezzamento dell'ente; non può essere automaticamente confermata e/o stabilizzata negli anni successivi. Gli obiettivi anche di mantenimento sono previsti nel piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c) ovvero l'utilizzo dei proventi delle violazioni del codice della strada.

8. L'integrazione prevista dall'art. 27 del D. Lgs.n.150/2009 è eventuale e non può essere confermata e/o stabilizzata negli anni successivi; essa ha per oggetto una quota fino al 30% dei risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione da destinare in misura fino 2/3, a premiare il personale direttamente e proficuamente coinvolto e per la parte residua ad incrementare le somme disponibili per la contrattazione stessa. Le risorse possono essere utilizzate, previa definizione degli obiettivi di ristrutturazione, riorganizzazione e innovazione nell'ambito del Piano delle performance o strumenti analoghi di programmazione e conseguente misurazione "in itinere", solo se i risparmi sono stati documentati nella Relazione di Performance e quindi validati dall'Organismo di valutazione.

9. I piani triennali di razionalizzazione e riqualificazione della spesa, di riordino e ristrutturazione amministrativa, di semplificazione e digitalizzazione, di riduzione dei costi della politica e di funzionamento, ivi compresi gli appalti di servizio, gli affidamenti alle partecipate e il ricorso alle consulenze attraverso persone giuridiche sono oggetto di informazione; indicano la spesa sostenuta a legislazione vigente per ciascuna delle voci di spesa interessate e i correlati obiettivi in termini fisici e finanziari; in relazione ai processi di cui sopra, le eventuali economie aggiuntive effettivamente realizzate rispetto a quelle già previste dalla normativa vigente possono essere utilizzate annualmente nell'importo massimo del 50%.

10. Ai dipendenti che conseguono le valutazioni più elevate, secondo quanto previsto dal sistema di valutazione dell'ente, è attribuita una maggiorazione del premio individuale che si aggiunge alla quota di detto premio attribuita al personale valutato positivamente sulla base dei criteri selettivi. La misura di detta maggiorazione non potrà comunque essere inferiore al 30% del valore medio pro-capite dei premi attribuiti al personale valutato positivamente. Annualmente in sede di contrattazione integrativa è definita entro il 30 giugno di ogni anno la quota massima di personale a cui tale maggiorazione può essere attribuita.

Art. 12 – La destinazione delle "risorse decentrate" disponibili

1. Le risorse disponibili possono essere destinate come segue:

- a) Indennità di comparto;
- b) Fondo per la progressione economica orizzontale;
- c) Indennità per specifiche responsabilità affidate al personale non incaricato di funzioni dell'area delle posizioni organizzative attribuite con atto formale;
- d) Indennità per compensare le diverse condizioni di lavoro;
- e) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24 comma 1 del CCNL del 14.9.2000;
- f) indennità di funzione di cui all'art. 56-sexies;
- g) indennità di servizio esterno di cui all'art.56-quater;
- h) erogare compensi incentivanti la performance individuale;
- i) erogare compensi incentivanti la performance organizzativa.

2. Le progressioni economiche, con decorrenza nell'anno di riferimento, sono finanziate con risorse stabili.

3. Sono finanziate con risorse stabili tutti gli istituti contrattuali strettamente connessi al modello organizzativo definito dall'ente.

Art. 13 – Definizione di performance

1. Così come previsto dall'art.9, comma 1 del D. Lgs. n.150/2009, come modificato ed integrato dal D. Lgs. 74/2017, la misurazione e la valutazione della performance individuale del personale incaricato nell'area delle posizioni organizzative è collegata ad indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità, al raggiungimento di specifici obiettivi individuali, al comportamento organizzativo e alle competenze professionali e manageriali dimostrate e alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

2. La misurazione e la valutazione della performance individuale del restante personale è collegato al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente.

3. In ogni caso, l'attribuzione dei compensi premiali e incentivanti è strettamente correlata al mantenimento e/o al miglioramento degli standard qualitativi ed economici delle funzioni e dei servizi, alla qualità della prestazione lavorativa e all'efficienza del lavoro pubblico.

4. Così come previsto dall'art.8 del D. Lgs. n.150/2009, per come modificato ed integrato dal D. Lgs. 74/2017, la misurazione e la valutazione della performance organizzativa è collegata ai seguenti ambiti:

attuazione delle politiche attivate sulla soddisfazione finale dei bisogni della collettività;

attuazione di piani e programmi, ovvero la misurazione dell'effettivo grado di attuazione dei medesimi, nel rispetto delle fasi e dei tempi previsti, degli standard qualitativi e quantitativi definiti, del livello previsto di assorbimento delle risorse;

rilevazione del grado di soddisfazione dei destinatari delle attività e dei servizi anche attraverso modalità interattive;

modernizzazione e il miglioramento qualitativo dell'organizzazione e delle competenze professionali e la capacità di attuazione di piani e programmi;

sviluppo qualitativo e quantitativo delle relazioni con i cittadini, i soggetti interessati, gli utenti e i destinatari dei servizi, anche attraverso lo sviluppo di forme di partecipazione e collaborazione;

efficienza nell'impiego delle risorse, con particolare riferimento al contenimento ed alla riduzione dei costi, nonchè all'ottimizzazione dei tempi dei procedimenti amministrativi;

qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati;

raggiungimento degli obiettivi di promozione delle pari opportunità.

5. I compensi destinati a incentivare la performance individuale ed organizzativa devono essere corrisposti ai lavoratori interessati soltanto a conclusione del periodico processo di misurazione e di valutazione delle stesse in base al livello di conseguimento degli obiettivi predefiniti nel Piano delle performance o negli analoghi strumenti di programmazione.

6. La misurazione e la valutazione delle performance è operata nel rispetto di quanto previsto dal sistema di misurazione e di valutazione delle performance adottato dall'ente ed aggiornato annualmente, previo parere vincolante dell'O.I.V., come previsto dall'art.7 del D. Lgs. n.150/2009, per come modificato ed integrato dal D. Lgs. 74/2017.

7. Non è consentita l'attribuzione generalizzata dei compensi per produttività sulla base di automatismi comunque denominati.

TITOLO V

Il trattamento accessorio

Art. 14 - Indennità di comparto

1. L'indennità di comparto ha carattere di generalità e natura fissa e ricorrente e viene corrisposta al personale avente diritto nel rispetto di quanto previsto dall'art.33 del CCNL 22.1.2004.

Art. 15 – Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo di parte stabile e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.

2. Sono attribuite in modo selettivo ad una quota limitata di dipendenti, definita annualmente in sede di contrattazione integrativa, in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione attraverso la compilazione di apposita scheda (all. "A").

3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.

4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei seguenti requisiti:

a) aver conseguito, nel triennio antecedente la decorrenza dell'inquadramento, una valutazione non inferiore:

- al 60% del punteggio massimo attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione della 2^a posizione economica, successiva ai trattamenti tabellari iniziali;

- al 75% del punteggio massimo, attribuibile, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance, per l'acquisizione di tutte le altre posizioni economiche;

- essere in possesso del requisito di un periodo minimo di permanenza nella categoria pari a:

- 24 mesi per gli appartenenti alla categoria A e B;
- 30 mesi per gli appartenenti alla categoria C;
- 36 mesi per appartenenti alla categoria D.

5. L'attribuzione della progressione economica orizzontale avviene nel limite delle risorse disponibili e sulla base di una graduatoria che tiene conto per gli aventi diritto della media delle valutazioni conseguite nel periodo di comporto ovvero nei 36 mesi antecedenti la decorrenza dell'inquadramento, *(come rilevabile dai dati inseriti nell'allegata scheda di valutazione)*.

6. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:

a) quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;

b) valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile, al termine del periodo annuale di riferimento, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente;

c) attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza 1° gennaio.

Art. 15 bis – Area delle posizioni organizzative

1. L'Ente istituisce posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario oppure attraverso consolidate e rivelanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum;

2. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione può costituire criterio per l'assegnazione di incarichi e responsabilità nell'ambito dell'area delle posizioni organizzative.

3. L'ammontare delle risorse destinate alla retribuzione di risultato è determinata in una misura che non può essere inferiore al 15% del fondo complessivamente determinato per la retribuzione accessoria delle posizioni organizzative. Lo stesso, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, è suddiviso in budget distinti con lo scopo di:

- valorizzare gli obiettivi individuali. Ogni obiettivo è quindi valorizzato, secondo un riparto proporzionale, in relazione al peso ad esso attribuito secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance. La somma delle singole valorizzazioni determina l'ammontare complessivo per ciascuna posizione organizzativa;

- valorizzare i comportamenti organizzativi agiti. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative e del valore ponderale di ciascuna posizione organizzativa;

- valorizzare la performance organizzativa. La valorizzazione individuale è determinata secondo quanto ottenuto dalla media aritmetica in relazione al numero delle posizioni organizzative.

4. La retribuzione di risultato potenziale è data dalla somma di tutte le valorizzazioni di cui alle lettere precedenti mentre la retribuzione di risultato effettiva è determinata in relazione all'esito del processo di valutazione secondo quanto previsto dal Sistema di valutazione vigente (all. "A").

5. L'incremento delle risorse di cui all'art. 15, comma 5 del CCNL 21.5.2018 destinate alla corresponsione della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative, ove implicante, ai fini dell'osservanza dei limiti previsti dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017, una riduzione delle risorse del Fondo di cui all'art.67 dello stesso CCNL deve avvenire considerando l'ammontare complessivo pro-capite della parte stabile del fondo al netto del valore medio di sviluppo economico nella categoria di inquadramento e dell'indennità di comparto del personale ai cui sono conferiti i relativi incarichi.

6. Al soggetto titolare di posizione organizzativa sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti dall'art. 18, comma 1 lett. h) del CCNL 21.5.2018. La retribuzione di risultato valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi strettamente correlati alla retribuzione di risultato.

7. Ai titolari di posizione organizzativa, di cui all'art. 14, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, vengono erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;

b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;

c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;

d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;

e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;

f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;

g) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
- i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni di legge n. 326/2003, ai sensi dell'art. 6 del C.C.N.L. del 09/05/2006;
- i compensi incentivanti connessi all'attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art. 3, comma 57, della Legge n. 662/1996 e dell'art. 59, comma 1 lett. p) del D. Lgs. 446/1997;
- compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437/1996, convertito nella legge n. 556/1996, spese di giudizio;
- incentivi per gli uffici tributi, ai sensi dell'art. 1, comma 1091, della Legge 30/12/2018, n. 145;

8. Nel caso di attribuzione di incarico *ad interim*, al dipendente spetterà una maggiorazione dell'importo dell'indennità di posizione goduta, pari al 15%.

Art. 16 – Valorizzazione delle performance individuali del personale

1. Fermo restando che il valore complessivo delle risorse destinate alla performance individuale è demandata all'Ente ed alla contrattazione decentrata per il suo utilizzo, l'attribuzione della produttività individuale ai dipendenti non titolari di posizione organizzativa avviene nel rispetto di quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente sia in termini di valutazione minima che di presenza lavorativa nell'anno.

2. La valutazione negativa, secondo quanto previsto dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance vigente, non dà diritto ad alcuna retribuzione incentivante, oltre a quanto previsto dall'ordinamento vigente e rileva ai fini dell'insufficiente rendimento dal D. Lgs.n.165/2001.

3. La somma da attribuire a ciascun dipendente è determinata secondo il sistema di misurazione e valutazione della performance, adottato ed aggiornato annualmente

4. Qualora specifiche risorse siano state destinate, secondo quanto previsto dal CCNL e dal CCDI, alla performance organizzativa, si applicano, alle valutazioni del personale non titolare di posizione organizzativa, specifici correttivi come previsti dal Sistema di misurazione e di valutazione della performance.

5. Ai dipendenti sono riconosciuti gli ulteriori trattamenti retributivi accessori previsti da specifiche disposizioni di legge. Il premio correlato alla performance individuale valorizza esclusivamente obiettivi e risultati che non sono già valorizzati con altri trattamenti retributivi accessori. In sede di approvazione annuale del Piano Esecutivo di Gestione o altro strumento analogo di programmazione sono individuati gli obiettivi

individuali del personale dipendente strettamente correlati ai premi di performance individuale.

Art. 17 – Indennità di responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano particolari responsabilità del personale, che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative, dà titolo ad una indennità in misura non superiore a € 3.000,00.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di particolare responsabilità individuate e determinate dal Responsabile di Settore. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

3. L'espressione di "particolare responsabilità" costituisce un nucleo di funzioni con assunzione diretta di scelte e di svolgimento di attività per il perseguimento degli obiettivi dell'ente in cui i singoli soggetti operano.

4. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:

a) individuazione a cura del responsabile del settore dei compiti che comportano l'esercizio di particolari responsabilità nell'ambito del seguente elenco di natura esemplificativa:

- Responsabilità di processo erogativo;
- Responsabilità di procedimenti amministrativi complessi;
- Responsabilità di coordinamento;
- Responsabilità di programmazione;
- Responsabilità di attuazione;
- Responsabilità di applicazione;
- Responsabilità di pianificazione;
- Responsabilità di controllo;
- Responsabilità di organizzazione;
- Responsabilità di funzioni vicarie;
- Responsabilità di attività implicanti l'esercizio di funzioni di alta specializzazione;
- Responsabilità di sistemi relazionali complessi;

b) graduazione da parte del responsabile delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- Peso oggettivo della responsabilità, anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);
- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);

- Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del responsabile, negli importi così determinati:

da 91 a 100 € 3.000,00

da 81 a 90 € 2.500,00

da 71 a 80 € 1.900,00

da 61 a 70 € 1.200,00

da 51 a 60 € 500,00

da 41 a 50 € 300,00

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione, costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

7. L'indennità, che sarà liquidata con cadenza mensile, sarà oggetto di valutazione semestrale, attraverso la compilazione della scheda di valutazione, allegata al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente con la lett. "B", approvato con delibera di G.C. n. 45 del 13/05/2019, a cura del Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente e da questi trasmessa al Responsabile del Settore AA.GG. (Ufficio personale) per la relativa liquidazione.

Art. 18 – Indennità per specifica responsabilità

1. L'eventuale esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità del personale delle categorie B, C e D, attribuite con atto formale degli enti, derivanti dalle qualifiche di Ufficiale di stato civile, anagrafe ed Ufficiale elettorale nonché di responsabile dei tributi, stabilite dalle leggi ovvero compiti di responsabilità eventualmente affidati agli archivisti informatici nonché agli addetti agli uffici per le relazioni con il pubblico ed ai formatori professionali, nonché messi notificatori con funzioni di ufficiale giudiziario e specifiche responsabilità affidate al personale addetto ai servizi di protezione civile danno titolo ad un compenso di € 350,00 annui lordi.

2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile alle figure formalmente individuate, durante l'intero periodo di attribuzione della mansione. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospeso al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.

Art. 19 – Indennità di turno

1. Al personale turnista è corrisposta una indennità che compensa interamente il disagio derivante dalla particolare articolazione dell'orario di lavoro, secondo quanto previsto dall'art.23 del CCNL 21.5.2018.

2. L'indennità viene corrisposta trimestralmente, con provvedimento di liquidazione a cura del Responsabile del Settore AA.GG. (ufficio al personale) da adottarsi entro il mese successivo, ed è corrisposta esclusivamente per i giorni nei quali è stato garantito un orario di servizio giornaliero di almeno 10 ore.
3. All'interno di ogni periodo di 24 ore, deve essere garantito un periodo di riposo di almeno 11 ore consecutive.

Art. 20 – Indennità di reperibilità

1. L'ente può istituire il servizio di pronta reperibilità, strettamente funzionale alle esigenze produttive e organizzative dell'ente stesso e nel rispetto di quanto previsto dall'art.24 del CCNL 21.5.2018, a condizione che detto servizio copra l'intero arco temporale mensile.
2. Il valore dell'indennità è pari ad € 11,00, per 12 ore al giorno, frazionabili in misura non inferiore ad ore 4, nel qual caso spetta una maggiorazione oraria del 10%.
3. Ciascun dipendente non può essere messo in reperibilità per più di 6 volte in un mese.
4. L'indennità di reperibilità non compete durante l'orario di servizio, a qualsiasi titolo prestato.
5. L'indennità viene corrisposta semestralmente, con provvedimento di liquidazione a cura del Responsabile del Settore AA.GG. (ufficio al personale), da adottarsi entro il mese successivo, sulla scorta delle tabelle di reperibilità presentate dal personale in reperibilità nel periodo da liquidare.

Art. 21 – Indennità per condizioni di lavoro

1. Le prestazioni di lavoro che comportano continua e diretta esposizione a rischi pregiudizievoli per la salute e per l'integrità personale sono:
 - a) prestazioni di lavoro che comportano in modo diretto e continuo operazioni di trasporto, anche con automezzi e/o altri veicoli, o di sostegno di un carico;
 - b) prestazioni che comportano attività lavorative in cui sono utilizzati agenti biologici o se ne prevede l'utilizzo in ogni tipo di procedimento;
 - c) esposizione a rischio specifico connesso all'impiego di attrezzature e strumenti atti a determinare lesioni, microtraumi, malattie anche non permanenti, etc.;
 - d) esposizione a rischi di precipitazione, urto, trazione, estensione, postura, etc.;
 - e) esposizione a rischi di lesioni, traumi, malattie, etc. connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti.

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal responsabile come segue:

sensibile € 1,00 giornaliero;

intenso € 2,00 giornaliero;

notevole € 3,00 giornaliero

2. Le prestazioni che comportano l'esercizio di attività svolte in condizioni particolarmente disagiate da parte del personale sono:

a) esposizione a situazioni di disagio connesse alla particolare articolazione dell'orario di lavoro (escluso il turno. Es.: orario frazionato, orario multi periodale, etc.);

b) esposizione a situazioni di disagio connesse a modalità di esecuzione della prestazione particolarmente gravose;

c) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni usuranti psicicamente e/o fisicamente, qualora non già retribuite nell'ambito di indennità professionali;

d) esposizione a situazioni di disagio connesse alla gestione di sistemi relazionali obbligatori di particolare intensità, complessità o criticità;

e) esposizione a situazioni di disagio connesse a prestazioni rese con frequenti spostamenti sul territorio;

Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 e sono graduati dal Responsabile di Settore come segue:

sensibile € 1,00 giornaliero;

intenso € 2,00 giornaliero;

notevole € 3,00 giornaliero.

3. Al personale adibito in via continuativa a servizi che comportino maneggio di valori compete una indennità giornaliera proporzionata al valore medio mensile dei valori maneggiati. Gli importi di tale indennità possono variare da un minimo di € 1,00 a un massimo di € 3,00 secondo il seguente prospetto:

€ 1,00 giornalieri per valori medi mensili da € 300,00 ad un massimo € 500,00;

€ 2,00 giornalieri per valori medi mensili da € 501,00 ad un massimo di € 1.000,00;

€ 3,00 giornalieri per valori medi mensili superiori a € 1.000,00.

4. Mensilmente il responsabile, in relazione alla effettiva esposizione del dipendente alle suddette condizioni di lavoro, comunica formalmente al responsabile del settore AA.GG. (ufficio al personale) il corrispettivo complessivo da erogare al dipendente.

Art. 22 – Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge.

1 Ai sensi dell'art. 67, comma 3 lettera a) CCNL 21.05.2018 "le somme derivanti dalla attuazione dell'art. 43 della legge 449/1997", si riferiscono a:

a) proventi da sponsorizzazioni;

b) proventi derivanti da convenzioni con soggetti pubblici e privati diretti a fornire ai medesimi soggetti, a titolo oneroso, consulenze e servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari;

c) contributi dell'utenza per servizi pubblici non essenziali o, comunque, per prestazioni, verso terzi paganti, non connesse a garanzia di diritti fondamentali.

3. Ai sensi dell'art. 67 comma 3 lettera c) CCNL 21.05.2018 "le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione di prestazioni o di risultati del personale", si riferiscono a:

a) incentivi tecnici, secondo la disciplina di cui all'art.113 del D. Lgs. n.50/2016 e sulla base dei criteri previsti nell'apposito regolamento Comunale;

b) compensi per avvocatura (art. 27 CCNL 14.09.2000 e R.D.L. 1578/1933); per i soggetti percettori che siano anche beneficiari della retribuzione di risultato è disciplinato il rapporto tra i due emolumenti, prevedendo una decurtazione fissa o proporzionale della retribuzione di risultato al raggiungimento di un determinato importo (o fasce di importo) per compensi derivanti dall'attività legale;

c) risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996 (assistenza diretta nel contenzioso tributario);

d) risorse derivanti dall'applicazione del comma 1091 della Manovra 2019 - Legge 145/2018, (recupero risorse contrastando l'evasione dei tributi comunali) da destinare in misura massima del 5% del maggior gettito IMU e TARI agli uffici comunali preposti alla gestione delle entrate tributarie.

4. Costituiscono specifici compensi previsti da altrettante disposizioni di legge le cui attività sono svolte oltre l'orario di lavoro ordinario, afferenti:

a) i progetti finalizzati all'attività istruttoria connessa al rilascio delle concessioni in sanatoria (art. 32, comma 40 del D.L. 269/2003);

b) le attività ISTAT;

c) l'espletamento di compiti trasferiti da parte di Enti esterni i quali erogano risorse quale ristoro per il mancato trasferimento di risorse umane;

d) l'attività dei messi notificatori, in applicazione dell'art. 67, comma 3 lett. f) del C.C.N.L. 21/05/2018, determinati in ragione del 50% del rimborso delle spese di notificazione di atti per conto di Enti esterni ed incamerati dall'Ente.

5. Le relative somme sono erogate ai dipendenti secondo disciplina regolamentare in relazione alle somme effettivamente stanziare e con riferimento alla complessità operativa delle attività, al grado di partecipazione e di conseguimento degli obiettivi progettuali.

6. La liquidazione delle somme di cui sopra verrà effettuata al lordo degli oneri a carico dell'Amministrazione.

TITOLO VI

Disciplina particolare per il personale della Polizia Locale

Art. 23 - Prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato

1. Gli oneri derivanti dalla corresponsione dei compensi e dalla fruizione dei riposi compensativi per prestazioni del personale in occasione di svolgimento di attività ed iniziative di carattere privato sono finanziati esclusivamente con le risorse a tal fine destinate, nell'ambito delle somme complessivamente versate dai soggetti organizzatori o promotori delle attività o delle iniziative, secondo le disposizioni regolamentari adottate dall'ente.
2. Il presupposto per l'erogazione dei compensi è l'approvazione dello specifico regolamento.

Art. 24 - Indennità di servizio esterno

1. Al personale che, in via continuativa, e quindi in maniera non saltuaria o occasionale, sulla base dell'organizzazione del lavoro adottata, rende effettivamente la propria prestazione lavorativa ordinaria giornaliera in servizi di vigilanza esterni, fuori dagli uffici e per non meno di ore 4 giornaliere, compete una indennità giornaliera stabilita in €. 1,00 al giorno.
2. L'indennità compensa interamente i rischi e disagi connessi all'espletamento del servizio in ambienti esterni.
3. L'indennità è corrisposta mensilmente, previa attestazione del Comandante di Polizia Locale, da comunicare al Responsabile AA.GG. (Ufficio Personale) entro il 5 del mese successivo, del numero dei servizi mensili di ciascun operatore.

Art. 25 - Indennità di funzione

1. L'eventuale esercizio di specifica funzione che comporta compiti di responsabilità connessi al grado rivestito del personale che non risulti incaricato di funzioni nell'area delle posizioni organizzative dà titolo ad una indennità in misura non superiore a €.3.000,00.
2. L'indennità è corrisposta in misura frazionata mensile previa verifica dell'attribuzione di un incarico di responsabilità individuate e determinate dal Comandante di Polizia Locale. L'importo mensile dell'indennità viene ridotta o sospesa al verificarsi delle fattispecie normative e/o contrattuali che comportano la riduzione o la sospensione automatica dello svolgimento dell'incarico da parte del dipendente.
3. L'attribuzione dell'indennità in oggetto presuppone il seguente percorso operativo:
 - a) individuazione a cura del Comandante di Polizia Locale dei compiti che comportano l'esercizio di particolari funzioni in relazione al grado rivestito;
 - b) graduazione da parte del Comandante di Polizia Locale delle posizioni di particolare responsabilità sulla base dei seguenti fattori di valutazione:

- Peso oggettivo della responsabilità anche in relazione al livello di rischio determinato in sede di approvazione del PTPCT (max 50/100);

- Valenza interna e/o esterna della responsabilità (max 30/100);

- Continuità o episodicità della responsabilità (max 20/100);

c) attribuzione formale dell'incarico, previa individuazione del personale dipendente a cura del Comandante di Polizia Locale negli importi così determinati:

- da 91 a 100 € 3.000,00

- da 81 a 90 € 2.500,00

- da 71 a 80 € 1.900,00

- da 61 a 70 € 1.200,00

- da 51 a 60 € 500,00

- da 41 a 50 € 300,00

5. Il valore individuale dell'indennità è determinata applicando un riparto delle risorse annualmente destinate a tale istituto.

6. La professionalità sviluppata e attestata dal sistema di misurazione e valutazione, costituisce criterio per l'assegnazione di incarichi di specifica responsabilità.

7. L'indennità, che sarà liquidata con cadenza mensile, sarà oggetto di valutazione semestrale, attraverso la compilazione della scheda di valutazione, allegata al sistema di misurazione e valutazione della performance del personale dipendente con la lett. "B", approvato con delibera di G.C. n. 45 del 13/05/2019, a cura del Responsabile del Settore di appartenenza del dipendente e da questi trasmessa al Responsabile del Settore AA.GG. (Ufficio personale) per la relativa liquidazione.

8. L'attribuzione dell'indennità di funzione non è cumulabile con l'indennità di cui agli artt. 17 e 18 del presente CCDI.

TITOLO VII

Disciplina particolare

Art. 26 - Banca delle ore

1. Al fine di mettere i lavoratori in grado di fruire, in modo retribuito o come permessi compensativi, delle prestazioni di lavoro straordinario, è istituita la Banca delle ore, con un conto individuale per ciascun lavoratore.

2. Nel conto ore confluiscono, su richiesta del dipendente, le ore di prestazione di lavoro straordinario, debitamente autorizzate nel limite complessivo anno di 36 ore, da utilizzarsi entro l'anno successivo a quello di maturazione. Per esigenze eccezionali - debitamente motivate in relazione all'attività di diretta assistenza al Settore di appartenenza riguardanti un numero di dipendenti non superiore al 10% dell'organico - il limite massimo individuale di cui sopra è elevato a 48 ore annue.

3. Le ore accantonate possono essere richieste da ciascun lavoratore o in retribuzione o come permessi compensativi per le proprie attività formative o anche per necessità personali e familiari.

4. L'utilizzo come riposi compensativi, con riferimento ai tempi, alla durata ed al numero dei lavoratori, contemporaneamente ammessi alla fruizione, deve essere reso possibile tenendo conto delle esigenze tecniche, organizzative e di servizio.

Art. 27 - Cessione delle ferie

1. Fermi restando i diritti di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66 e al CCNL vigente, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito le ferie maturate nell'anno e residue alla data del 31 dicembre dell'anno di maturazione ai lavoratori dipendenti, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, per particolari condizioni di salute

2. Entro il 31 gennaio di ogni anno il personale che cede le ferie comunica al proprio Responsabile di Settore il numero di giorni che cede per le finalità di cui sopra.

3. Le ferie cedute sono inserite in una "banca delle ferie" gestite dal Responsabile di Settore secondo le finalità di cui al comma 1.

Art. 28 - Welfare integrativo

1. Eventuali benefici di natura assistenziale e sociale in favore dei propri dipendenti, tra i quali:

a) iniziative di sostegno al reddito della famiglia;

b) supporto all'istruzione e promozione del merito dei figli;

c) contributi a favore di attività culturali, ricreative e con finalità sociale;

d) anticipazioni, sovvenzioni e prestiti a favore di dipendenti in difficoltà ad accedere ai canali ordinari del credito bancario o che si trovino nella necessità di affrontare spese non differibili;

e) polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal servizio sanitario nazionale;

sono definiti in apposita sessione di contrattazione integrativa, nei limiti delle disponibilità già stanziata dagli enti, ai sensi delle vigenti disposizioni, anche per finalità assistenziali nell'ambito di strumenti a carattere mutualistico, anche già utilizzati dagli enti stessi.

TITOLO VII

Disposizione transitoria

Art. 29 – Norma transitoria

1. Il presente C.C.D.I. sostituisce ogni precedente accordo; le clausole o singole parti non riportate nel presente C.C.D.I. o non compatibili con lo stesso sono da intendersi disapplicate con effetti che si producono dalla sottoscrizione del presente contratto.

2. Il presente C.C.D.I. è sottoscritto nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgs. n. 165/2001, dall'art.65 del D. Lgs. n. 150/2009, dall'art.6 del D. Lgs. n. 141/2011 e dal CCNL vigente in quanto compatibile.

Art. 30 – Rinvio dinamico

1. Il verificarsi di modifiche legislative, rispetto alle norme vigenti alla data di stipula del presente C.C.D.I., comporterà l'automatico adeguamento del contenuto dello stesso e degli allegati.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N.1

1. Per quanto non espressamente previsto nel presente CCDI si rimanda al D. Lgs. n.165/2001, alle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e alle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa nonché al CCNL in quanto compatibile.

ALLEGATO 1 Protocollo d'intesa per l'individuazione dei contingenti di personale addetto ai servizi minimi essenziali da garantire in caso di sciopero

Capo I – Norme generali

Art. 1 – Individuazione dei servizi minimi essenziali

1. I servizi essenziali da garantire in caso di sciopero sono quelli indicati all'articolo 2 dell'accordo collettivo nazionale del 19 settembre 2002.
2. Nel Comune di Stornara (FG), tenendo conto dei servizi effettivamente resi dall'Ente, le attività da garantire sono quelle indicate nei successivi capi.

Art. 2 – Modalità di individuazione del personale

1. I competenti responsabili in occasione di ogni sciopero individuano, di norma con criteri di rotazione, i nominativi del personale incluso nei contingenti, come sopra definiti, tenuto all'erogazione delle prestazioni necessarie e perciò esonerato dall'effettuazione dello sciopero e lo comunicano per iscritto agli interessati.
2. Il personale individuato ha diritto di esprimere, entro le 24 ore dalla ricezione della comunicazione, la volontà di aderire allo sciopero chiedendo la sostituzione, nel caso questa sia possibile.

Art. 3 – Servizi esternalizzati o in appalto

1. Per quanto riguarda le prestazioni essenziali relative ai servizi esternalizzati o in appalto il Comune vigila sull'erogazione delle prestazioni essenziali da parte dei soggetti affidatari e appaltatori.

Capo II – Stato civile e servizio elettorale

Art. 4 – Stato civile

1. Le prestazioni da garantire per lo stato civile sono la raccolta delle registrazioni di nascita e di morte.
2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Settore, in relazione alle esigenze funzionali, tra il personale dipendente con delega di Ufficiale di stato civile che, in caso di sciopero per l'intera giornata, deve garantire l'apertura dell'ufficio per due ore dalle 10.00 alle 12.00.

Art. 5 – Servizio elettorale

1. Le prestazioni da garantire per il servizio elettorale sono tutte le attività prescritte in relazione alle scadenze di legge per assicurare il regolare svolgimento delle

consultazioni elettorali dalla data di pubblicazione del decreto di convocazione dei comizi elettorali fino alla consegna dei plichi agli uffici competenti.

2. Il contingente di personale è individuato in tutto il personale necessario al compimento di dette operazioni in servizio presso l'ufficio elettorale e comunque impegnato nell'attività elettorale anche se assegnato ad altri uffici o servizi.

Capo III – Igiene, sanità ed attività assistenziali

Art. 6 – Servizi cimiteriali

1. Le prestazioni da garantire per i servizi cimiteriali sono il ricevimento e sepoltura delle salme.

2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Settore, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo IV – Attività di tutela della libertà della persona e della sicurezza pubblica

Art. 7 – Servizio di protezione civile e sgombero neve

1. Le prestazioni da garantire sono quelle di emergenza sulla base delle esigenze.

2. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Settore, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Art. 8 – Polizia locale

1. Le prestazioni da garantire sono:

a) attività richiesta dall'autorità giudiziaria e interventi in caso di trattamenti sanitari obbligatori;

b) attività di rilevazione relativa all'infortunistica stradale;

c) attività di pronto intervento;

d) attività della centrale operativa;

e) vigilanza casa municipale;

f) assistenza al servizio di cui all'articolo 7, in caso di sgombero della neve.

2. Il contingente è individuato dal Responsabile di Settore, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

Capo VI – Servizi del personale

Art. 9 – Servizio gestione risorse umane

1. I servizi da garantire sono:

a) erogazione degli emolumenti retributivi / degli assegni con funzione di sostentamento;

b) compilazione e controllo delle distinte per il versamento dei contributi previdenziali per le scadenze di legge, ove coincidente con l'ultimo giorno di scadenza di legge.

2. Tali servizi devono essere garantiti solo nel caso che lo sciopero sia proclamato per i soli dipendenti dei servizi del personale, per l'intera giornata lavorativa e nei giorni compresi tra il 5 ed il 15 di ogni mese.

3. Il contingente di personale è individuato dal Responsabile di Settore, in relazione alle esigenze funzionali al servizio.

- Allegato "A" -

Scheda Per La Progressione all'Interno della categoria

Dipendente _____ Categoria _____ Totale Punti _____

Settore di appartenenza _____

Gli obiettivi di cui al quadro "A" sono determinati previa intesa in sede di conferenza unificata di cui all'articolo 8 della legge 5 giugno 2003, n. 131.

Gli obiettivi di cui al quadro "B" sono programmati, in coerenza con gli obiettivi generali, su base triennale e definiti, prima dell'inizio del rispettivo esercizio, dagli organi di indirizzo politico-amministrativo, sentiti i vertici dell'amministrazione che a loro volta consultano i dirigenti o i responsabili delle unità organizzative.

Gli obiettivi assegnati a ciascuna risorsa, come specificati nella presente scheda, devono essere:

- a) rilevanti e pertinenti rispetto ai bisogni della collettività, alla missione istituzionale, alle priorità politiche ed alle strategie dell'amministrazione;
- b) specifici e misurabili in termini concreti e chiari;
- c) tali da determinare un significativo miglioramento della qualità dei servizi erogati e degli interventi;
- d) riferibili ad un arco temporale determinato, di norma corrispondente ad un anno;
- e) commisurati ai valori di riferimento derivanti da standard definiti a livello nazionale e internazionale, nonché da comparazioni con amministrazioni omologhe;
- f) confrontabili con le tendenze della produttività dell'amministrazione con riferimento, ove possibile, almeno al triennio precedente;
- g) correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili.

Il loro conseguimento costituisce condizione per l'erogazione degli incentivi previsti dalla contrattazione integrativa. Ogni pubblica amministrazione programma e definisce i propri obiettivi, secondo i tempi stabiliti per l'adozione del Piano di cui all'articolo 10, salvo procedere successivamente al loro aggiornamento.

IL RESPONSABILE DI SETTORE

<p><i>Quadro "A"</i></p> <p>OBIETTIVI GENERALI ASSEGNATI AL SETTORE</p> <p>Obiettivo 1: _____</p> <p>_____</p> <p>Obiettivo 2: _____</p> <p>_____</p> <p>Obiettivo 3: _____</p> <p>_____</p> <p>Obiettivo 4: _____</p> <p>_____</p> <p>Obiettivo 5: _____</p> <p>_____</p> <p>Totale punti "A" n° _____ (1 x obiettivo - max p.5)</p>	<p><i>Quadro "B"</i></p> <p>OBIETTIVI SPECIFICI ASSEGNATI AL DIPENDENTE</p> <p>Obiettivo 1 - Atti prodotti</p> <p>Endoprocedurali n. _____ - Resp. Procedimento n. _____</p> <p>Obiettivo 2 - Atti prodotti</p> <p>Endoprocedurali n. _____ - Resp. Procedimento n. _____</p> <p>Obiettivo 3 - Atti prodotti</p> <p>Endoprocedurali n. _____ - Resp. Procedimento n. _____</p> <p>Obiettivo 4 - Atti prodotti</p> <p>Endoprocedurali n. _____ - Resp. Procedimento n. _____</p> <p>Obiettivo 5 - Atti prodotti</p> <p>Endoprocedurali n. _____ - Resp. Procedimento n. _____</p> <p>Totale punti "B" n° _____ (1 x obiettivo - max p.5)</p>
<p><i>Quadro "C"</i></p> <p>COMPETENZE PROFESSIONALI ACQUISITE</p> <p>Criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Competenze acquisite a seguito di partecipazione a corsi con esami finali, nelle materie attinenti alle mansioni attribuite (max punti 3) p. _____ • Competenze acquisite a seguito di partecipazione a corsi/convegni con attestato finale nelle materie attinenti alle mansioni attribuite Punti 0,25 x corso / convegno (max punti 2) p. _____ <p>Totale punti "C" n° _____</p>	<p><i>Quadro "D"</i></p> <p>CAPACITA' ORGANIZZATIVA ED ORIENTAMENTO ALL'UTENZA</p> <p>Criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposte di soluzioni innovative (punti 1 ogni proposta - max 2) p. _____ • Attivo contributo alla realizzazione di miglioramenti organizzativi. (max punti 2) p. _____ • Capacita di dare indicazioni all'utenza (max punti 1) p. _____ <p>Totale punti "D" n° _____</p>

Quadro "E"

ANZIANITA' DI SERVIZIO

Criteria:

- Punti 0,25 x anno di servizio (anni interi a frazioni superiori a mesi 6)
P. _____

Quadro "F" - RIEPILOGO PUNTI

QUADRO "A"	
QUADRO "B"	
QUADRO "C"	
QUADRO "D"	
SUB TOTALE	
QUADRO "E"	
TOTALE PUNTI	